

أولاً: في ضوء ما تم دراسته، أجب عن الأسئلة التالية:

1- عملية تحليل الوظائف يتم بها كافة البيانات التفصيلية عن الوظائف.

0 أ- جمع.	0 ب- تسجيل.
0 ج- تحليل.	0 د- جميع ما سبق.

2- مجموعة من الواجبات التي تؤدي بواسطة فرد ما ولها صفة التكرار ولها صفة التماثل وتحتاج إلى تجانس في المعارف والمهارات.

0 أ- الوظيفة (المنصب).	0 ب- العمل.
0 ج- الواجب.	0 د- المهمة.

3- يمكن أن يصف وظيفة واحدة أو وظيفتين متماثلتين أو تقريباً متماثلتين.

0 أ- الواجب	0 ب- العمل.
0 ج- المهمة.	0 د- غير ذلك.

4- وصف مكتوب للعمل الذي يؤديه الموظف، بداية من عناصر بيانات العمل الأساسية التي تحدّد العمل. حيث يحتوي معلومات أساسية عن العمل منها: مسمى العمل الوظيفي وواجباته مع بيان النسبة المئوية للزمن الذي يستغرقه الموظف في أداء كل واجب.

0 أ- تحليل العمل.	0 ب- طلب التوظيف.
0 ج- إعلان التوظيف.	0 د- توصيف العمل.

5- هو التجميع المنظم لبيانات أساسية تتعلق بالواجبات التي تكوّن عملاً ما والمتطلبات العقلية والاجتماعية والبدنية والمسئولية التي يجب توافرها في الموظف لكي يؤدي الواجبات بنجاح.

0 أ- تحليل العمل.	0 ب- طلب التوظيف.
0 ج- إعلان التوظيف.	0 د- توصيف العمل.

6- تستخدم عملية تحليل الوظائف في

0 أ- تخطيط القوى العاملة.	0 ب- الاختيار والتعيين.
0 ج- وضع هيكل عادل للأجور.	0 د- جميع ما سبق.

7- تستخدم عملية تحليل الوظائف في

0 أ- التدريب والتنمية.	0 ب- تنمية المسار المهني.
0 ج- تقويم الأداء.	0 د- جميع ما سبق.

8- تستخدم عملية تحليل الوظائف في

0 أ- إعادة تصميم العمل.	0 ب- النقل والترقية.
0 ج- وضع برامج السلامة والأمن.	0 د- جميع ما سبق.

9- من أساليب تحليل الوظائف.

0 أ- المقابلات.	0 ب- التدريب.
0 ج- تقويم الأداء.	0 د- جميع ما سبق.

10- تحتوي بطاقات توصيف الوظائف على

أ- تعريف الوظيفة.	0
ب- واجبات الوظيفة ومسئوليتها.	0
ج- علاقات الوظيفة.	0
د- جميع ما سبق.	0

ثانياً: ضع علامة ✓ أمام العبارة الصحيحة وعلامة X أمام العبارة الخاطئة.

1-	لا يمكن الاعتماد على عملية تحليل الوظائف لتحديد المجالات والواجبات والمسئوليات المطلوبة من الوظيفة.	(X)
2-	يمكن تقسيم المهمة الوظيفية إلى مجموعة من الواجبات المرتبطة ببعضها.	(X)
3-	يجب على محلل الوظائف حين يقوم بتحليل وظيفة ما لأغراض التقييم أن يركّز على الواجبات الأساسية بدلاً من التركيز على المهام الفردية في العمل.	(✓)
4-	للقيام بعملية تحليل الوظائف يجدر القيام بتحديث المعلومات المتطلبة وتطويرها من وقت إلى آخر.	(✓)
5-	المعلومات التي توفرها كشوف تحليل الوظائف لا يمكن أن تساعد في تحديد مدى صلاحية من هو مطلوب نقلهم أو ترقيتهم لوظائف معينة.	(X)
6-	البيانات التي توفرها كشوف تحليل الوظائف يمكن في ضوءها وضع معايير دقيقة للأداء تستطيع الإدارة من خلال مقارنتها بالأداء الفعلي للحكم على مستوى أداء الأفراد في العمل.	(✓)
7-	التدريب من أساليب تحليل الوظائف.	(X)
8-	يعد توصيف الوظيفة الغاية المنشود تحقيقها من القيام بعملية تحليل الوظائف، ويتمثل منتجها النهائي في صورة بطاقات توصيف الوظائف.	(✓)
9-	في تحليل الوظائف تعد طريقة قوائم الاستقصاء مكلفة وتحتاج إلى وقت طويل إذا ما قورنت بتجميع المعلومات عن طريق المقابلات.	(X)
10-	لا تحتوي بطاقات توصيف الوظائف على المواد والآلات والأدوات المطلوبة للوظيفة.	(X)

مع أطيب التمنيات بالنجاح والتوفيق.